

Sindacato e neo-liberismo

Ermanno Gorrieri

Sindacato, crisi economica, ristrutturazione capitalistica: un tema di fondo, in questo momento. Per parte mia, mi limito a un aspetto marginale, ma importante per un movimento, come la Lega, che intende farsi interprete di attese e aspirazioni dei lavoratori cattolico-democratici. Che atteggiamento assumere nei confronti delle posizioni attuali dei sindacati? Sappiamo qual è la predica del mondo imprenditoriale: ragazzi, la festa del '68-'69 è finita; è ora di rimettersi a lavorare. Anche nostri autorevoli amici sostengono con insistenza la necessità di rimuovere «lacci e laccioli» che rendono impacciata l'attività imprenditoriale.

Che sia necessario combattere eccessi di lassismo e fors'anche di garantismo, è fuori discussione. Ma non si può pretendere di ritornare alle discriminazioni, alle pratiche antisindacali, alla mobilità selvaggia d'una volta. Il sindacato non può rinunciare al pieno controllo del fattore lavoro; tutte le decisioni che lo concernono debbono essere oggetto di contrattazione. È una dialettica che dovrebbe esser acquisita nella democrazia industriale moderna.

Ci sono conquiste che si sono prestate ad abusi? Mettiamole in discussione. Forse è il caso del pagamento delle prime tre giornate di assenza (considerata la totale mancanza di senso di responsabilità dei medici nel rilasciare certificati): c'è chi dice che si è incrementato l'assenteismo. Bene, verifichiamolo; ed eventualmente chiediamo al sindacato di riflettere sull'argomento. Attenzione, però. Sarebbe assurdo pretendere assiduità e impegno nell'industria, quando altrove dilagano lavativismo, assenteismo, doppio lavoro. Gli imprenditori che lamentano uno

scarso rendimento dei loro operai, sono mai stati in qualche ufficio pubblico?

In ogni caso, altro è opporsi agli abusi, altro pretendere di tornare indietro. Se vogliamo mantenere aperto il dialogo col sindacato — e per un movimento come il nostro è essenziale, ripeto — non dobbiamo allinearci all'offensiva psicologica neo-liberista che è in atto. Non è l'accettazione di impossibili restaurazioni che dobbiamo chiedere ai nostri amici sindacalisti.

Per il rinnovamento della cultura sindacale

Possiamo invece offrire un contributo non trascurabile su un diverso terreno: quello del rinnovamento della cultura sindacale. Una cultura che affonda le radici in lotte condotte dieci anni fa sulla base dell'ipotesi dell'imminente crollo del capitalismo. Il sindacato, con la svolta dell'EUR, ha dimostrato di aver preso coscienza di alcune regole ineliminabili dell'economia di mercato; ed ha compiuto una scelta, direi, storica, quando ha posto in primo piano lo sviluppo del Mezzogiorno, la lotta alla disoccupazione, la difesa dei non protetti. Cosa si vuole di più?

Il problema è che questa svolta non è ancora stata completamente assimilata. Sopravvivono, in alcune categorie, residui di una cultura intellettualistica extraparlamentare, che alimentano tendenze al categorialismo esasperato. Ma soprattutto — e il fenomeno è ben più grave — mentre si dichiara a parole di aderire alla linea dell'EUR, in pratica il corporativismo dilaga, specialmente nel settore

pubblico e parapubblico.

Forse l'aspetto più grave della crisi italiana non è il terrorismo, la violenza, la delinquenza; e neppure l'inflazione e la lentezza della ripresa. È la disgregazione sociale che corrode, giorno per giorno, il tessuto unitario dello Stato. La barca fa acqua, ma nessuno se ne dà per inteso. Ognuno cerca di ritagliarsi la fetta più grossa possibile di quel che passa il convento; gli altri si arrangino. L'eclissi del bene comune, dell'interesse generale non potrebbe essere più grave.

Mettere a nudo i guasti del corporativismo

Ebbene, è su questo terreno che neppure i sindacati reggono. Le confederazioni fanno il possibile per svolgere una opera di coordinamento, ma spesso finiscono per esser trascinate a rimorchio delle categorie. I sindacati autonomi spadroneggiano e si espandono, forti della impunità nell'uso dello sciopero più selvaggio ed irresponsabile. Il pubblico potere a sua volta minaccia di resistere alla morte di fronte agli ospedalieri e nello stesso tempo concede aumenti incredibili a magistrati, medici, piloti ecc.

Ecco allora cosa possiamo fare. Nei confronti del mondo sindacale, mettere a nudo i guasti del categorialismo e contribuire a diffondere la consapevolezza della necessità del coordinamento confederale: la strategia di classe contro il corporativismo di gruppo. Ma sarebbe ingiusto rivolgersi solo ai sindacati, quando è la società che si fonda sul corporativismo.

Negli ultimi anni, contro il terrorismo si è raggiunto un grande risultato: lo si è isolato (o quanto meno si è ridotta l'acqua quando l'isolamento del corporativismo? quando l'isolamento del corporativismo? Contro il terrorismo si è compiuto uno sforzo immenso di chiarificazione e di demistificazione; tutti vi hanno contribuito: cultura, stampa, forze sociali e politiche. Invece, salvo passeggiere proteste quando sono paralizzati i trasporti, nessuna mobilitazione del genere si profila

contro il cancro della disgregazione corporativa.

Discutiamo dunque con i sindacati problemi come questi e offriamo le nostre forze, quelle che sono, in appoggio a una svolta che investe la responsabilità dei sindacati, ma che richiede come premessa una vera e propria rivoluzione culturale nella società.

Ha senso l'opposizione frontale alla riduzione dell'orario di lavoro?

Infiniti altri temi possono fornire l'occasione per un dialogo costruttivo con gli operatori sindacali. Prendiamone uno: l'orario di lavoro. La sua riduzione non è un'invenzione estemporanea di Carniti e soci: tutti i sindacati europei se la pongono come obiettivo graduale per gli anni Ottanta. Del resto sarebbe difficile ignorare che l'introduzione di tecnologie più avanzate può anche creare disoccupazione o quanto meno rallentare l'espansione dei posti di lavoro; tanto più che il mito del progresso illimitato sta subendo duri colpi.

E allora ha senso l'opposizione frontale non solo degli imprenditori, ma di tutto un mondo di economisti? Non sarebbe meglio ragionarne con un atteggiamento di disponibilità? Indubbiamente ci sono problemi di costi e di compatibilità: ai quali si può ovviare con la gradualità. Ma esistono anche altri aspetti, a cui i sindacati hanno rivolto scarsa attenzione (e ancor meno gli imprenditori). Non potrebbe la riduzione dell'orario esser articolata per mansioni e per reparti, in modo da ridurre la gravosità di certi lavori più pesanti, disagiati, alienanti?

Non ci si risponda che il problema è un altro: cambiare l'organizzazione del lavoro, eliminare la maggior o minor penosità, al limite rendere indifferenti le di rifiuto per certi lavori e dello sfruttamento imposto ai meridionali e ai nordafricani condannati dal bisogno a svolgere le attività più penose.

La questione dell'orario può esser vista anche sotto l'aspetto dell'adeguamento del lavoro alla varietà dei bisogni, del-

Il singolo nella cultura meridionale

«L'individualismo meridionale, troppo spesso interpretato come segno di geniale insofferenza della disciplina di massa, di ricchezza di io, di bisogno di indipendenza, è invece il frutto amaro di una lotta per la «roba», per il «rispetto» di sé, per «salire» nella fortuna sociale ingaggiata da individui isolati con esasperata diffidenza verso tutti gli altri, con profondo pessimismo per l'organizzazione dell'esistenza collettiva.

«Nel Sud d'Italia la conflittualità sociale come rapporto e tensione di ceti e di classi si è sempre rifratta e frantumata in avventure e sventure di esistenze particolari. E questa la ragione di fondo della difficoltà incontrata nel nostro secolo dai movimenti sindacali e politici nel lungo e ancora incompiuto tentativo di condurre le popolazioni meridionali a farsi protagoniste di un progresso civile che le integri con tutte le altre dell'«altra» Italia in una nazione economicamente e socialmente, e non solo giuridicamente, unitaria.

«Causa di questa frammentazione individuale della vicenda sociale nel Sud è la persuasione di una radicale disuguaglianza degli uomini, che la varia nascita e riuscita sociale non fa che confermare. Una disuguaglianza di segno naturale, che ogni uomo si porta con sé e che fa ciascuno antagonista del suo simile. La disgregazione della società meridionale, al di là dei condizionamenti della struttura economica, è la proiezione su un piano di simultaneità delle tante individuali rappresentazioni slegate del reale sociale».

(Franco Casavola, su «Coscienza», mensile dei Laureati Cattolici, febbraio 1979)

varie mansioni. Chi non è d'accordo? Ma quanti anni o decenni occorreranno? E frattanto perché ci deve essere chi lavora infonderia godendo dello stesso trattamento di chi sta in ufficio (e soprattutto facendo lo stesso orario)? Di fronte alla insensibilità per questo argomento si direbbe che non ci si accorga dei fenomeni le propensioni, delle condizioni esistenziali. L'ingresso nel lavoro non può più esser come l'entrata in un tunnel, rigido e irregimentati, da cui si esce dopo aver lavorato 40 ore alla settimana per 40 anni.

Esigenza di flessibilità nella vita professionale

C'è un'esigenza di flessibilità nella vita professionale, che porta in primo piano temi come il tempo parziale, il monte ore annuale, l'entrata e l'uscita nella professione in relazione all'età e alle scelte degli interessati. Anche qui si tratta di una nuova organizzazione del lavoro, che investe la qualità della vita.

Ho inteso fornire alcuni esempi di argomenti su cui imbastire un rapporto costruttivo con gli operatori sindacali e con i lavoratori sindacalizzati: che sono, a mio avviso, una componente essenziale di un movimento cattolico-democratico, se non vogliamo ridurci ad un club di intellettuali. Questi rapporti si sono affievoliti. Bisogna ricostruirli con pazienza e tenacia, e soprattutto con la disponibilità da atteggiamenti predicatori, dietro cui non è difficile ravvisare l'auspicio di un rilancio economico su basi neo-liberiste.